

Юрій ГУМЕНЮК

DE I TE AANOADAEEOA2A: IAAEC IAXA I2NOU D2A I B EAAE2O2EAO2 OA DE I EIAEE IAOA I2C I

Розглянуто проблеми працевлаштування дипломованих іноземців з країн з ринками, що розвиваються, на ринках праці. Обґрунтовано складність отримання робочого місця в країнах-членах ОЕСР трудовими мігрантами з України. Запропоновано напрямки розвитку освітньо-наукової діяльності, які б сприяли адекватному сприйняттю вітчизняних дипломів за кордоном і дали змогу використовувати наявний в країні потенціал для економічного зростання.

Ключові слова: *гастарбайтер, трудовий мігрант, кваліфікація, глобальна економіка, ринок праці.*

Лауреати премії банку Швеції з економіки останніх років отримали визнання світової наукової спільноти завдяки відкриттям, які, на перший погляд, суперечать одне одному. Дж. Акерлоф, досліджуючи вплив недостовірної інформації на ринкові інституції, дійшов висновку, що через це ціни знижуються неадекватно, і вважав доцільним втручання держави задля поліпшення матеріального становища всіх сторін укладання угод. В. Сміт, навпаки, доводив, що законодавство лише тоді насправді дієве, коли лише узаконює існуючі інститути. П. Даймонд, Д. Мортенсен і К. Піссарідіс переконані, що труднощі пошуку призводять до встановлення цін, вищих за ціни на ринках, де витрати на пошук відсутні. *Порушені проблеми актуальні в контексті дослідження сучасних ринків гастарбайтерів.*

Дослідженням теоретико-методологічних основ процесу міжнародної міграції робочої сили присвятили свою наукову діяльність такі знані *зарубіжні вчені*, як Ф. Док'є, І. Іонцев, С. Лейсней, Д. Массей, О. Старк, І. Валерстейн, Л. Сжаастад, М. Тодаро, Б. Томас та ін. Проте проблеми періоду адаптації трудових іммігрантів розглядалися ними в межах концепцій взаємодії із приймаючим суспільством. Дж. Акерлоф, П. Даймонд, Д. Мортенсен та К. Піссарідіс досліджували національні ринки праці без урахування впливу на них міжнародних трудових мігрантів. Таким чином, виникає потреба теоретичного осмислення синергічного ефекту, який простежується нині на глобальному ринку праці.

Метою нашого дослідження є спроба знайти компроміс між розглянутими вище концепціями в рамках з'ясування процесу прийняття рішення про працевлаштування іноземної висококваліфікованої робочої сили як з боку іммігрантів, так із боку працевдавців.

Розкриваючи концепцію інформаційної асиметрії, Дж. Акерлоф довів, що існує велика кількість ринків, де покупці змушені аналізувати ринкову статистику для формування власної точки зору про якість товарів, які вони хотіли би придбати. На таких ринках у продавців з'являється спокуса виставляти на продаж товари низької якості, оскільки наявна висока якість товарів створює репутацію переважно не конкретному торговцю, а всім продавцям ринку, якого стосується така статистика. В

результаті виникає тенденція до зменшення як середньої якості товарів, так і розмірів ринку. Слід зазначити, що на таких ринках суспільні вигоди не збігаються з особистими, тому за певних випадків втручання держави може підвищити статки обох сторін укладання угод. Разом із цим, тут можуть виникати приватні інститути, які намагатимуться скористатися зростанням статків ринкових агентів. Однак за своєю природою вони будуть ринково неатомістичні, оскільки приховують загрозу концентрації економічної влади зі всіма небажаними від цього наслідками.

Для населення України та інших країн з ринками, що розвиваються, проблема низької оплати праці в системі національної економіки, яка функціонує за світовими цінами, є мотивуючою стосовно зміни місця проживання. Бажання самотужки потрапити на ринки праці економічно розвинених країн, спровокували їхню трансформацію, коли працедавець припинив шукати робочу силу, отримавши натомість її надлишкову пропозицію.

Гастарбайтер (нім. *Gastarbeiter* дослівно: робітник, який гостює (нім. *Gast + Arbeiter*) = гість+робітник) – жаргонізм, який означає іноземця, що працює за тимчасовим наймом [2]. Слово, запозичене в кінці 1990-х рр. з німецької мови, набуло поширення в ЗМІ країн СНД. На відміну від термінів "гастролі" (виступ в гостях) чи "гаст-професор" (запрошений для читки курсу з іншого ВНЗ), слово "гастарбайтер" має негативне забарвлення [2], оскільки в цьому випадку не йдеться про запрошених фахівців, потрібних конкретному працедавцю, а про трудових іммігрантів, які самостійно прийняли рішення про переїзд до індустріально розвиненої країни, на територію якої вони потрапляють цілком легально (туристична чи гостьова віза), проте працевлаштовуються нелегально. В цьому контексті вживаним також є термін "експат" (від англ. *expat*, чи *expatriate*, тобто буквально "за межами батьківщини"), який означає громадянина однієї країни, що працює за контрактом в іншій, і стосується переважно ТНК.

Мільйони гастарбайтерів, незгодних із величиною зарплати на батьківщині, вирушають за кордон у пошуках кращих умов продажу послуг своєї праці. За даними дослідження "Український характер", проведеного в березні 2011 р. центром "Софія", третина українців переїхали б за сприятливих обставин до іншої країни на постійне місце проживання. Готовність до переїзду висловили 34,1% опитаних. Більше половини (55,1%) респондентів однозначно залишалися б на батьківщині, решта 10,8% опитаних вагалися [3].

"Аналіз показує: що молодший респондент, то частіше він висловлює бажання виїхати з країни. Серед молоді віком 18–29 років показник готовності до еміграції становить 50,4%, а у віковій групі 30–39 років – 42,4%", – зазначається у звіті [3]. Кількість українських трудових мігрантів становить за різними підрахунками близько 5–7 млн. осіб, що дорівнює близько 30% економічно активного населення. Вони переважно беруть участь у циркуляційній міграції, яка не передбачає зміни місця постійного проживання, проте її доцільно розглядати як перший реальний крок до незворотньої еміграції. У 2010 р. 750 тис. громадян України заповнили анкети міграційної лотереї США "Грін карт", що є тривожним сигналом для суспільства, оскільки за складної демографічної ситуації нічого не робиться для скорочення відпливу робочої сили за кордон. Натомість збільшується вік виходу на пенсію, що виштовхує за кордон молодь, якій бракує досвіду працевлаштування на батьківщині.

Разом із цим, приїхавши до високорозвиненої країни, українські громадяни не можуть влаштуватися за фахом згідно з отриманою кваліфікацією, погоджуючись на некваліфіковану роботу, плата за яку все одно кратно переважає навіть цілком

престижний заробіток на батьківщині. Таким чином, або їхня кваліфікація – фікція, або на батьківщині несправедливий розподіл ВВП. У цьому випадку словосполучення "кваліфікація – фікція" стосується рівня кваліфікації особи як за кордоном, так і на батьківщині. Є багато прикладів того, як випускники ВНЗ, країн що розвиваються, досягали значних успіхів, працюючи у фірмах та наукових закладах високорозвинених країн, проте випускники престижних західних університетів (експати) не стають успішними в країнах, нижчих за рівнем соціально-економічного розвитку.

Тлумачень цього є багато, проте найменш імовірним з боку західних дослідників буде те, що, можливо, і не такий вже високий рівень кваліфікації у фахівців постіндустріальної економіки. У більшості ситуацій людську поведінку формують міфи, які під впливом так званих експертів сприймаються як реальність. Відчуття меншовартості – найкращий бар'єр на ринку висококваліфікованої праці та гарантія існування там високої рівноважної ціни. Проблема зайнятості населення нині набуває значення векторності розвитку моделі світової економіки. Працемісткі види економічної діяльності поступово автоматизуються, нові робочі місця, які з'являються в результаті впровадження досягнень науково-технічного прогресу, потребують високого рівня освіти та спеціальної підготовки, які також поступово замінюються ІТ продукцією. Перед глобальною економікою постає цілком конкретне запитання: завдяки яким видам діяльності розширити сферу зайнятості й віднайти кошти на перманентно зростаючу винагороду за працю?

На початку 2011 р. New York Times поінформувала, що підготовка судових позовів, яка раніше потребувала багаточисельної команди високооплачуваних юристів для опрацювання мільйонів документів, нині значно скоротилася і становить лише незначну частку попередніх витрат. Це стало можливо завдяки впровадженню програмного забезпечення на базі технології e-discovery. Нова технологія може незабаром дозволити комп'ютерам виконувати деякі з функцій кредитних менеджерів, бухгалтерів і навіть розробників електронних чіпів.

За даним дослідження, проведеного економістами Масачусетського технологічного інституту Д. Отором та Д. Акемоглу, вплив нових технологій на сучасну американську економіку є визначальним. В останні два десятиліття нові робочі місця виникали переважно в секторах, які не потребували особливої кваліфікації, одночасно через автоматизацію багатьох процесів призупинилося (а іноді й припинилося зовсім) зростання кількості робочих місць для осіб із середньою та високою кваліфікацією. Тенденція цілком очевидна: автоматизація також загрожує зникненням низки професій, які потребують високої кваліфікації [4].

У березневому номері журналу American Prospect за 2011 р. президент Economic Policy Institute Л. Мішель опублікував статтю про перевиробництво випускників ВНЗ. Він зазначив, що останнім часом у США стала знижуватися доплата за вищу освіту, яка в 1980–90-і рр. зростала стрімкими темпами. В 1970-і роки в США представники інтелігенції могли розраховувати на високу зарплату, оскільки в американських працевлаштувачів не було ефективної альтернативи їхнім навикам.

Нині, завдячуючи Інтернету, розпаду світової соціалістичної системи та поглибленню глобалізації, працівники з вищою освітою країн ОЕСР вимушені конкурувати із жителями країн становлення ринків, де навчання у ВНЗ коштує лише незначну частку суми, яку потрібно за нього заплатити в США. Проте є запитання: що в американських працівників є такого, чого немає в іноземного працівника, що може кваліфікований американський громадянин запропонувати винаймачеві, що би виправдовувало його

високу зарплату? Розвиток аутсорсингу, перенесення виробництва на територію країн, що розвиваються, дають очевидну відповідь: майже нічого, крім ментального капіталу. Тому в Китаї ТНК, які використовують поліцентричний підхід у політиці найму персоналу, набирають випускників з університетів Цинхуа та Пекіну. В Англії вони беруть на роботу випускників Кембріджу, в США – Масачусетського технологічного, Стенфорду, Берклі та ін. Байдуже, в якій країні проживає фахівець, можливості працевлаштуватися у випускників престижних університетів завжди більші, ніж не лише в осіб без диплома, а й у решти потенційних претендентів з вищою освітою.

У статті "Білі комірці синіють" П. Кругман ще в 1996 р. передбачав, що створення інформаційного суспільства буде супроводжуватися зниженням (а не зростанням) попиту на освічених працівників, оскільки багатьох з них можна буде замінити інноваційними системами обробки інформації. Причому зробити це буде легше, ніж знайти заміну багатьом видам ручної праці [4].

Інший бік проблеми полягає в тому, що країни становлення ринків потрапляють у топ-список найкорумпованіших держав світу згідно з рейтингом впливової міжнародної організації Transparency International. Таким чином, будь-який державний документ несе в собі загрозу невідповідності. Якщо використати алгоритм, застосований Дж. Акелрофом у статті "Ринок лимонів: невизначеність якості та ринковий механізм" до пояснення ситуації, коли висококваліфіковані іммігранти з пострадянських країн не можуть працевлаштуватися за фахом, прийдемо до висновку, що переважно саме через недостовірність інформації.

За часів СРСР зовнішньополітичне відомство США вело цілеспрямовану роботу щодо залучення спеціалістів із соціалістичного табору, і ні в кого не викликав сумніву рівень їхнього професіоналізму. Якість диплома тоді відображав рівень ВНЗ. Випускники МФТІ, Вищого технічного училища ім. Баумана, МДУ, КПІ були бажаними співробітниками в будь-якому "виші" чи КБ Заходу.

СРСР не випускав широкого асортименту товарів особистого вжитку, проте важка промисловість та НДДКР були на найвищому рівні. Нині ці позиції втрачені, система освіти видає дипломи про різні рівні кваліфікації особам, які насправді їм не відповідають, стала поширеною практика купівлі дипломів про вищу освіту. Восени 2009 р. в Україні поширилася інформація про те, що заступником голови СБУ працює особа із фальшивим дипломом про вищу освіту. Робоча група Міносвіти України підтвердила відсутність у заступника голови СБУ А. Кислинського диплома про вищу освіту [5]. Разом із цим, експерти Freedom House зазначають, що в Україні скасовано кілька освітніх реформ, пов'язаних зі стандартами вступу до університету, і це рішення може знову відчинити двері для корупції у цій галузі [6].

Звичайно, отримуючи подібні сигнали, працедавець з країн ОЕСР задумается, чи винаймати дешевшого іноземного працівника з анонсованим через диплом рівнем кваліфікації. Наймаючи іноземця, працедавець наперед не знає, кого він винаймає: чи висококваліфікованого фахівця згідно з дипломом, чи особу, яка купила фальшивий. Фальшивим диплом є в обох випадках: коли його виготовляють злочинці й коли він цілком легітимний, проте не відображає рівня кваліфікації. Таким чином, винаймачу відомо, що з імовірністю q ця особа виявиться хорошим фахівцем, а з імовірністю $(1-q)$ – поганим; вважається, що q – це частка висококваліфікованих іммігрантів серед всіх дипломованих трудомігрантів, а $(1-q)$ – частка осіб із фальшивими дипломами.

Разом із тим, лише власник диплома має адекватну інформацію стосовно справжнього рівня особистої кваліфікації. Таким чином, виникає асиметрія доступної

інформації, оскільки висококваліфіковані іммігранти знають більше про якість свого диплома, ніж місцеві працедавці. Водночас і хороших, і поганих кваліфікованих трудомігрантів працедавець згідно із законодавством мусить винаймати за однакову платню, оскільки він не може наперед визначити їхній кваліфікаційний рівень. Цілком очевидно, що дипломовані іммігранти погодяться працювати за найнижчу в цьому професійному сегменті зарплату. В такому випадку носій насправді високої кваліфікації опиняється у не вигідному становищі, оскільки він не лише не може продати свої послуги за справжню ціну, а й не може сподіватися навіть на середньоочікувану оплату послуг своєї праці.

Таким чином, дипломовані іммігранти з низьким рівнем кваліфікації можуть витіснити з ринку іммігрантів, дипломи яких відповідають їхній кваліфікації. Зазвичай процес іде по наростаючій, на ринок прямує все більше осіб з фальшивими дипломами, що врешті-решт може призвести до припинення його існування.

Можна передбачити, що попит на працю висококваліфікованих іммігрантів Q^d найбільшою мірою залежить від двох змінних – від зарплати w та від середньої якості диплома іммігранта μ , тобто $Q^d = D(w, \mu)$. Як пропозиція дипломованих іммігрантів S , так і їхня середня якість кваліфікації залежать від зарплати, інакше, $\mu = \mu(w)$ і $S = S(w)$. У точці рівноваги пропозиція має дорівнювати попиту за даної середньої якості кваліфікації, тобто $S(w) = D(w, \mu(w))$. При зниженні зарплати, як правило, працювати погоджуються особи із нижчою якістю кваліфікації, так що цілком можливо, що за будь-якого рівня зарплати кількість досягнутих угод про працевлаштування дорівнюватиме нулю. Проілюструвати таку ситуацію можна за допомогою теорії корисності. Задамо, що є лише дві групи ринкових агентів, нехай функція корисності першої групи має такий вигляд:

$$U_1 = M + \sum_{i=1}^n X_i, \quad (1)$$

де M – найм місцевих кваліфікованих робітників, окрім іммігрантів, X_i – якість диплома i -ого іммігранта, i змінюється від 1 до n , де n – кількість іммігрантів, які проанонсували відповідний рівень кваліфікації.

Аналогічно, нехай

$$U_2 = M + \sum_{i=1}^n \frac{3}{2} X_i, \quad (2)$$

де M , X_i і n визначаються так, як і вище.

Стосовно цих функцій корисності необхідно зробити три застереження:

1) вибір нелінійної (наприклад, логарифмічної) функції корисності призвів би до зайвого математичного ускладнення;

2) використання лінійної функції корисності дає змогу зосередитися на наслідках асиметричності інформації; якби була використана ввігнута функція корисності, то довелося б мати одночасно справу і зі звичайними ефектами варіації рівня ризику (risk-variance effects), які виникають в умовах невизначеності, і з тими особливими ефектами, які досліджуються у цьому випадку;

3) функції U_1 і U_2 мають таку особливість, що наступний чи навіть k -й трудовий

мігрант забезпечує такий же приріст корисності, що й перший. Тут доводиться відійти від реальності для можливості розгляду проблеми під правильним кутом зору.

Далі, будемо вважати, що:

- 1) ринкові агенти як першої, так і другої групи максимізують функцію очікуваної корисності відповідно до теорії фон Неймана–Моргенштерна;
- 2) першою групою працевлаштовано N іммігрантів, які володіють однаковим рівнем кваліфікації $x(0 \leq x \leq 2)$, а друга група іммігрантів не винаймає;
- 3) зарплати місцевих робітників (M) дорівнюють одиниці.

Позначивши дохід (в т. ч. дохід від найму іммігрантів) всіх ринкових агентів першого типу Y_1 , а дохід всіх ринкових агентів другого типу – Y_2 , попит на працю кваліфікованих іммігрантів буде дорівнювати сумарному попиту з боку обох груп. Якщо знехтувати властивістю неподільності, попит на працю кваліфікованих іммігрантів ринкових агентів першого типу буде дорівнювати $D_1 = Y_1 / w$ при $\mu / w > 1$, $D_1 = 0$ при $\mu / w < 1$, а пропозиція послуг праці з боку іммігрантів – $S_1 = wN/2$, $w < 2$ (1) за середньої якості кваліфікації $\mu = w/2$. (2) (Для висновку (1) і (2) використовується умова про однорідний розподіл якості кваліфікації іммігрантів). Аналогічно, попит ринкових агентів другого типу дорівнює $D_2 = Y_2 / w$ при $3\mu/2 > w$, $D_2 = 0$ при $3\mu/2 < w$, а пропозиція послуг праці іммігрантами – $S_2 = 0$.

Таким чином, сукупний попит $D(w, \mu)$ становить: $D(w, \mu) = (Y_1 + Y_2) / w$ при $w < \mu$; $D(w, \mu) = Y_2 / w$ при $\mu < w < 3\mu/2$; $D(w, \mu) = 0$ при $w > 3\mu/2$.

Однак за зарплати w середня якість рівня кваліфікації дорівнює $w/2$, і відповідно за будь-якого рівня зарплати жодна угода про найм не вкладається, незважаючи на те, за будь-якої зарплати від 0 до 3 знайдуться ринкові агенти першого типу, які погодяться на зарплату, яку готові заплатити ринкові агенти другого типу [7].

Принцип "лимонів" допомагає усвідомлено моніторити проблему зайнятості серед дипломованих гастарбайтерів. Працедавці з розвинутих країн зазвичай не беруть на роботу, яка потребує високого рівня кваліфікації, іммігрантів, що самостійно дісталися країни-реципієнта. Проте нині нікому не спаде на думку пояснювати це ірраціональними мотивами чи забобонами, оскільки зрозуміло, що причина полягає в потребі максимізації прибутку. Дійсно, статус іммігранта є доволі надійним статистичним показником якості його освітньої підготовки та його здібностей як працівника.

Субститутутом індикатора такого кшталту нині стає рівень якості освіти в країні отримання диплома; моніторинг виписки до диплома також дає достовірнішу інформацію про якість освіти іммігранта. Довільний трудовий іммігрант може мати значні вроджені здібності, проте їхня якість має бути засвідчена "освітнім закладом", перш ніж компанія зможе прийняти його на роботу. Проте такий заклад мусить користуватися високим міжнародним авторитетом; ненадійність університетів у країнах становлення ринку звужує економічні перспективи їхніх випускників.

Ця вада може бути особливо чутливою для іммігрантів, які походять з країн, нижчих за рівнем економічного розвитку, і апіорі перебувають у гіршому становищі. Працедавець може на основі цілком з'ясованих підстав не винаймати іммігрантів на відповідальні види робіт, оскільки серед них важко відрізнити потенційно "хороших" працівників від потенційно "поганих". Успіхи окремих випускників ВНЗ, країн становлення ринків, які працевлаштовані в компаніях розвинутих країн поступово екстраполюються на всіх випускників цього ВНЗ, оскільки зростає середня оцінка якості освіти в ньому.

Стимул до сумлінного навчання виникає лише в тому випадку, коли поряд із фактом належності до іммігрантів розглядається також й інша інформація про кандидата на роботу.

Разом із цим, у галузі вищої освіти нині дуже важко надолужити втрачене, особливо враховуючи те, що економіка пострадянських країн зростає лише завдяки екстенсивним чинникам. У 2010 р. в Росії розпочали реалізацію проекту інноград "Сколково". Фонд розвитку Центру розробки та комерціалізації нових технологій (фонд "Сколково") виділяє гранти як основний вид підтримки інноваційним компаніям-учасникам. Поки що це лише один проект такого типу на території колишнього СРСР, хоча за обсягами ІТ-аутсорсингу Україна разом із Білоруссю належить до країн-лідерів кластера ЦСЄ і могли б також "закласти" свою Силіконову долину. Україна – єдина держава кластера ЦСЄ, в якій оцінка економічної престижності ІТ галузі вдвічі вища за середньогрупову. Це означає, що праця у цій сфері суспільноатрактивна, і в Україні нею легше зацікавити талановиту молодь, на противагу, скажімо, Польщі, де й в інших галузях не менш привабливо працювати.

Таким чином, у найближчі роки Україна має всі шанси збільшити обсяги послуг на 20–25% лише завдяки підвищенню якості та зростанню тарифів, а порівняно низьке співвідношення частки спеціалістів до населення, на фоні високої оцінки престижності та найбільшої абсолютної чисельності населення, дають підстави сподіватися на значно вищі прирости [8].

У 1971 р. П. Даймонд опублікував дослідження про вплив складнощів пошуку на ринку, виявивши парадокс, названий його іменем. Учений довів, що на ринках покупців складнощі пошуку призводять до встановлення цін, вищих за ціни на ринках, де витрати на пошук відсутні.

Якщо ринок пропонує широкий вибір, то зростає ризик придбання неякісного товару, і покупець віддає перевагу лідеру ринку замість відносин з дрібними продавцями. Внаслідок цього торгові агенти починають орієнтуватися на вищі монопольні ціни, нехтуючи справедливішими ринковими. Парадоксальним у цьому випадку є те, що на заміщення справедливих ринкових цін монопольними не впливає величина витрат на пошук. Таким чином, незначні складнощі пошуку можуть призвести до суттєвого зростання цін на ринку, що в подальшому зумовить зростання рівня інфляції, який має регулювати держава.

Аналізуючи ефекти складнощів пошуку на ринку праці, Д. Мортенсен і К. Пісарідес, застосувавши алгоритм Даймонда, створили модель DMP, яка розтлумачила, чому існує високий рівень безробіття за пропозиції вільних робочих місць на ринку праці, та як економічна політика впливає на стан ринку робочої сили.

Працедавці й безробітні не можуть укласти договір про працевлаштування відразу після входу на ринок, оскільки їхній пошук ускладнює наявність значної кількості вакансій та нестача інформації про реальну заробітну плату. Тобто на пошук прийняттого для обох сторін варіанта потрібні додаткові час і ресурси, що породжує економічні "сили тертя", які гальмують процес працевлаштування. Особа тривалий час залишається безробітною, а високі розміри виплат через втрату роботи в економічно розвинутих країнах лише сприяють цьому.

Допомога з безробіття за моделлю DMP також підвищує в безробітних очікуваний рівень мінімальної зарплати, за яку вони згодні знову працювати. Працедавці ж в умовах кризи, коли можливості для зростання доходів мінімальні, не мають змоги винаймати працівників, що стають дорожчими в такий спосіб.

Внаслідок соціальної політики держав добробуту, поряд зі зростанням реальної зарплати, зменшується пропозиція нових робочих місць і зростає рівень безробіття, що в умовах світової фінансової кризи набуло особливого поширення. На думку ряду вчених, безробіття неможливо подолати підвищенням розміру соціальних виплат, оскільки це сприятиме добровільному виходу працездатних осіб зі стану робочої сили [9].

Громадяни США нині заробляють неадекватно більше порівняно з працівниками тієї ж кваліфікації в інших країнах. Єдиний спосіб знизити рівень безробіття полягає в тому, щоб одночасно в усіх сферах знизити зарплати. Разом із цим, саме високі соціальні виплати нерідко є атрактом для міжнародних трудових мігрантів, рівень кваліфікації яких не дозволяє їм зайняти вакантні робочі місця. З іншого боку, вимоги організованого робочого руху до можливості винаймання іммігранта лише за умови відсутності кандидата на вакантне місце роботи серед резидентів та законодавчо закріпленого рівня мінімальної заробітної плати не дає змоги навіть в умовах сприятливої кон'юнктури винаймати "дешевших" іноземців.

Економісти помітили, що навіть за нинішнього високого рівня безробіття багато фірм у США і Великобританії створюють нові робочі місця, зайняти які безробітним бракує кваліфікації. Тим, хто закінчив університет декілька років тому і не працевлаштувався за спеціальністю, буде важко конкурувати зі "свіжими" випускниками ВНЗ, коли ринок знову зростатиме.

Держави, які не створили політекономічних умов для розвитку ринкової економіки, найбільшою мірою страждають від високого рівня безробіття, яке іноді перевищує 50% економічно активного населення. Такі країни намагаються не створювати серйозних бар'єрів на шляху еміграційних потоків. Зважаючи на електоральні настрої населення, "національна еліта" симулює турботу про своїх громадян за кордоном, ініціюючи дискусії щодо уникнення подвійного оподаткування та взаємовизнання дипломів. Науковці та практики пропонують механізми регулювання міжнародної трудової міграції, які б враховували потреби країни-донора. Акцентуючи на інвестиційних витратах в освіту емігранта, пропонуючи стягувати з країни-реципієнта платню за використання іноземної робочої сили, ВНЗ країн-аплікантів ЄС, долучаючись до Болонського процесу, сигналізують світовій спільноті про "високий" національний рівень освіти.

У методичці, запропонованій кафедрою ЮНЕСКО, діяльність ВНЗ визначається з допомогою інтегрованого індексу рейтингової оцінки – I_z , який увібрав три комплексні складові:

$$I_z = I_{np} + I_n + I_{mv}, \quad (3)$$

де: I_{np} – індекс якості науково-педагогічного потенціалу; I_n – індекс якості навчання; I_{mv} – індекс міжнародного визнання.

Загалом, для формування зазначених індексів використовують 20 індикаторів прямого вимірювання і дві експертні оцінки. Дані про індикатори отримують з кількох незалежних джерел (дані ВНЗ, дані МОНСМ України, дані Комітету з питань державних премій України і премій ім. Т. Шевченка, дані міжнародних асоціацій університетів, дані інших відомств). У 2010 р. до комплексного оцінювання діяльності ВНЗ було долучено ще два параметри:

- експертне оцінювання якості науково-педагогічного потенціалу і якості навчання з вагою 15%;
- показник інформаційних ресурсів (якість та функціональна повнота веб-сайтів університетів) – 5% [10].

Разом із тим, рівні зарплат професорсько-викладацького складу ВНЗ України є

неприпустимо низькими, що не створює стимулу надавати освітні послуги європейського рівня. Лише навчальні заклади, де кратно доплачують викладачам до офіційних зарплат, готують висококваліфікованих спеціалістів. Випускники перших п'ятнадцяти ВНЗ рейтингу конкурентні не лише в Україні, а й за кордоном. Незважаючи на наявність у Конституції України статті про право кожного громадянина на безкоштовну освіту, ВНЗ вже давно перейшли до практики надання платних освітніх послуг абітурієнтам, яким забракло знань зайняти "бюджетні місця".

Ця ситуація не відображає вимог часу, навпаки, навчатися за додаткову платню мали б студенти, які бажають отримати ґрунтовніші знання, надати які бідна держава не в змозі. Контингент таких академічних груп мав би формуватися з урахуванням потреби приватного навчання, тобто не перевищувати 10 осіб. Навчальний процес у них забезпечували би лише висококваліфіковані викладачі, переважно доктори наук та авторитетні гаст-професори з провідних ВНЗ України та країн ЄС. По суті, така викладацька діяльність є своєрідним аутстафінгом персоналу, оскільки послуги надаються згідно зі зовнішнім рівнем якості й відповідно мають оплачуватися за вищими тарифами. Особа, інвестувавши в такий спосіб в особистісний капітал, не була би "в боргу" перед державою, а її висока кваліфікація сигналізувала б за кордоном про рівень української освіти загалом. Вигоди від впровадження платних програм також можуть мати екстернальний характер. Корисний ефект від високоякісного платного навчання в Україні може надходити як від підвищення якості освіти конкретного студента, так і від підвищення середньої якості освіти у ВНЗ, а отже, всі випускники та викладачі "вишу" стануть бенефіціарами процесу.

Викладене вище дає змогу зробити такі *висновки*. Розмаїття стратегій поведінки разом із природною неповною інформованістю учасників та варіаціями правил проведення торгів ускладнює прогнозування рівня цін на реальних ринках. Важливе значення має також персоналізація відносин, бо ціна відрізнятиметься залежно від того, чи знайомі учасники угоди. За В. Смітом, правила ринкової гри та право власності оформилися ще до появи держави, вона лише юридично їх закріпила, тобто закони навряд чи здатні кардинально змінити реальність, вони насправді лише відображають існуючі відносини між людьми і не в змозі змінити людську природу [11].

Захист прав інтелектуальної власності, ринкової конкуренції, об'єктивного оцінювання рівня кваліфікації так і залишаться абстрактними формулюваннями, допоки суспільство не сприйме їх як необхідність, а кожен індивід не усвідомить свого інтересу в утвердженні саме тих чи інших правил економічної гри.

Світ стрімко змінюється. Те, що вчора вважалось непорушним, нині – прикра помилка. Нестача інформації нівелюється світовою павутиною Інтернету, з якої можна отримати відносно об'єктивні знання про особу та рівень її кваліфікації. Випеджувальне зростання пропозиції висококваліфікованої робочої сили в глобалізованому суспільстві неминуче призведе до зниження рівня зарплат, вирівнювання їх світом та затухання інтенсивності міжкраїнних трудовіграційних потоків. Таким чином, основною глобальною економічною проблемою залишиться пришвидшений спосіб формування статків мегабуржуазії, оскільки він ідентичний вже давно для всіх без винятку країн світу. Це присвоєння результатів чужої праці, яке відбувається в законний для капіталізму спосіб. Подібні законні способи, як правило, законодавчо забороняються [12] після виникнення кризових ситуацій, що зайвий раз доводить правильність тези В. Сміта про життєздатність лише тих законів, які усвідомлює суспільство, і тези Дж. Акелрофа про неатомістичні ринкові інституції.

Література

1. Экспат [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.businessvoc.ru/bv/TermWin.asp?theme=&word_id=28292.
2. Гастарбайтер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
3. Половина молоді хоче емігрувати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.pravda.com.ua/news/2011/06/13/6292571/>
4. Ценность образования в высокотехнологичном мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ng.ru/krugman/2011-03-28/5_education.html
5. Вакарчук підтвердив, що у Кислинського немає диплома. 12.10.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://gazeta.ua/post/311370>
6. Freedom House радить звільнити Табачника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/news/2011/06/14/6295789/>
7. George A. Akerlof. The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism // The Quarterly Journal of Economics. – Vol. 84. – August 1970. – P. 488–500.
8. ИТ-аутсорсинг Центральной и Восточной Европы – высокие темпы роста на Востоке [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uspex.dm0.ru/?p=8>
9. Мічені Нобелем: три теоретики пошуку / Роман Корнилюк // Економічна правда. – 15.10.2010.
10. 200 найкращих вишів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki/200>.
11. Корнилюк Р. Мічені Нобелем: великий експериментатор Вернон Сміт / Роман Корнилюк // Економічна правда від 01.10.2010.
12. Кризисные явления в американской экономике // ВИНТИ РАН. – 2010. – № 4. – С. 3–17.

Редакція отримала матеріал 23 травня 2012 р.